

Приложение 7
к Правилам формирования,
предоставления, мониторинга и
оценки эффективности грантов

Форма

Кому: Некоммерческому
акционерному
обществу "Центр поддержки
гражданских инициатив"
От кого: ОФ "Көмек командасы"
(указать полное наименование
заявителя)

Заявка

на участие в конкурсе на предоставление краткосрочных и среднесрочных грантов для неправительственных организаций

1. Заявитель			
1. БИН	150440006647		
2. Дата регистрации организации	"06" апреля 2015 года		
3. Полное наименование организации	Общественный фонд "Көмек командасы"		
4. Юридический адрес организации	Республика Казахстан, 130000, Мангистауская область, город Актау, мкр-н 27, дом 31, квартира 29		
5. Руководитель организации	Айтбай	Қанат	Сәлімгерейұлы Директор
6. Основные виды деятельности организации согласно Уставу	Основной деятельности фонда является проведение просветительской работы по направлению экономической, социальной, правовой грамотности и формирование духовно-нравственной культуры, а также помощь нуждающимся семьям и личностям.		
7. Целевые группы, опыт работы с которыми имеет организация	Молодежь, а также различные слои общество		
8. Контактный телефон организации	+7775 469-99-77, +7777 788-08-98		
9. Адрес электронной почты	komekkomandasy.kz@gmail.com		
10. Веб-сайт заявителя	https://caspiantoday.kz/komek-komandasy/		

11. Страницы (группы, аккаунты) в социальных сетях	Instagram: @komek.komandasy Ссылка: https://instagram.com/komek.komandasy?igshid=YmMyMTA2M2Y=																
12. Основные реализованные проекты и программы * Примечание. * Документами, подтверждающими реализацию проектов и опыт работы заявителя, являются электронные копии актов оказанных услуг и счетов-фактур. В случае реализации социальных проектов за счет иностранных источников и в случае реализации грантов через Оператора - копии договоров и иных документов, подтверждающих реализацию социального проекта.	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">№</th> <th rowspan="2">Название социального проекта</th> <th rowspan="2">Объем финансирования (в тенге.)</th> <th rowspan="2">Источник/Заказчик финансирования</th> <th colspan="2">Период выполнения</th> <th rowspan="2">Основные результаты</th> </tr> <tr> <th>Начало</th> <th>Окончание</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Исследование причин возникновения социально-трудовых споров и конфликтов в Мангистауском регионе</td> <td>9 656 700</td> <td>«Социальные инновации - Центральная Азия» (Фонд «Евразия»)</td> <td>Май , 2022</td> <td>Январь, 2023</td> <td> <p>В результате проекта были выявлены основные причины возникновения трудовых конфликтов в Мангистауском регионе. Также были изучены основные факторы, способствующие формированию тех или иных социальных настроений, главенствующие поведенческие установки работников, меры, необходимые для профилактики и снижения рисков социальной напряженности.</p> <p>Исследовательская команда разработала рекомендации и примеры возможных мероприятий по разрешению</p> </td> </tr> </tbody> </table>	№	Название социального проекта	Объем финансирования (в тенге.)	Источник/Заказчик финансирования	Период выполнения		Основные результаты	Начало	Окончание	1	Исследование причин возникновения социально-трудовых споров и конфликтов в Мангистауском регионе	9 656 700	«Социальные инновации - Центральная Азия» (Фонд «Евразия»)	Май , 2022	Январь, 2023	<p>В результате проекта были выявлены основные причины возникновения трудовых конфликтов в Мангистауском регионе. Также были изучены основные факторы, способствующие формированию тех или иных социальных настроений, главенствующие поведенческие установки работников, меры, необходимые для профилактики и снижения рисков социальной напряженности.</p> <p>Исследовательская команда разработала рекомендации и примеры возможных мероприятий по разрешению</p>
№	Название социального проекта					Объем финансирования (в тенге.)	Источник/Заказчик финансирования		Период выполнения		Основные результаты						
		Начало	Окончание														
1	Исследование причин возникновения социально-трудовых споров и конфликтов в Мангистауском регионе	9 656 700	«Социальные инновации - Центральная Азия» (Фонд «Евразия»)	Май , 2022	Январь, 2023	<p>В результате проекта были выявлены основные причины возникновения трудовых конфликтов в Мангистауском регионе. Также были изучены основные факторы, способствующие формированию тех или иных социальных настроений, главенствующие поведенческие установки работников, меры, необходимые для профилактики и снижения рисков социальной напряженности.</p> <p>Исследовательская команда разработала рекомендации и примеры возможных мероприятий по разрешению</p>											

						<p>проблемных вопросов, выявленных по итогам исследования и в целом по укреплению социального спокойствия в коллективе.</p> <p>Целевой группой проекта были работники и представители нефтегазового сектора, председатели профсоюзов.</p> <p>Также одним из главным достижением проекта было сбор представителей нефтегазовых компании на одном площадке, путем проведения 2-х дневного тренинг-конференции в г. Актау, где участники были ознакомлены с результатами исследования. На мероприятии приняли участие 100 человек.</p> <p>Охват опроса составило – 1500 работников их 4-х месторождений</p>
--	--	--	--	--	--	--

	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="846 180 891 499"></td> <td data-bbox="891 180 1093 499"></td> <td data-bbox="1093 180 1279 499"></td> <td data-bbox="1279 180 1565 499"></td> <td data-bbox="1565 180 1704 499"></td> <td data-bbox="1704 180 2172 499"> <p>нефтяной сферы, 1500 человек из жителей 5 регионов Мангистауской области, и проведены интервью с представителями 20 профсоюзных организации.</p> </td> </tr> </table>						<p>нефтяной сферы, 1500 человек из жителей 5 регионов Мангистауской области, и проведены интервью с представителями 20 профсоюзных организации.</p>
					<p>нефтяной сферы, 1500 человек из жителей 5 регионов Мангистауской области, и проведены интервью с представителями 20 профсоюзных организации.</p>		
<p>2. Команда социального проекта</p>							
<p>1. ФИО члена команды и должность участника команды в заявленном проекте</p>	<p>Айтбай Канат Салимгереевич - руководитель проекта</p> <p>Опыт в реализации социальных проектов: 15 лет.</p> <p>руководитель проектного офиса “Адалдык аланы” по г. Актау; Член общественного совета «Қоғамдық кеңес» а также антикоррупционной комиссии данного совета, член РОО «Жанару».</p>						
<p>2. Опыт работы</p>	<ul style="list-style-type: none"> – ОФ «Көмек командасы» – Руководитель – 2015 – по сегодняшний день – Новостной портал Caspian Today KZ – Директор – 2018 – по сегодняшний день – «Қазына» Production Media Group – Директор – 2016 – по сегодняшний день 						

- ТОО «Порт Курык»
- Начальник пресс-службы
- 2019
- по сегодняшний день

- Член Общественного совета Мангистауской области
- 2022
- по сегодняшний день

- Антикоррупционная комиссия общественного совета Мангистауской области
- Член комиссии
- 2022
- по сегодняшний день

- РОО «Жанару» общенациональное движение против коррупции
- Директор городского филиала
- 2019
- по сегодняшний день

- Филиал проектного офиса «Адалдык Аланы» по г. Актау
- Руководитель
- 2020
- По сегодняшний день

- Акимат города Актау
- Советник акима города
- 2021
- 2022

- Антикор Мангистауской области
- Руководитель СМГ
- 2019
- 2020

	<ul style="list-style-type: none"> – НПП «Атамекен» МОФ Мангистау – Руководитель пресс-службы – 2016 – 2018 – Акимат Мангистауской области – Специалист пресс-службы – 2016 – 2018 – КазТРК МОФ «Казахстан» – Проектный редактор – 2011 – 2016 – ТРК «Тандем» – Программный директор – 2004 – 2011
3. Дополнительные сведения	<ul style="list-style-type: none"> - Член союза журналистов РК; - Руководитель социального телевизионного проекта «Асар»; - Автор социально-телевизионного проекта «Көмек командасы», - Руководитель благотворительного проекта «Мейірімді қол»; - Координатор проекта «Атадан мирас», - Учредитель общественного фонда «Көмек командасы»; - Координатор социального проекта «Жас ұлан»; - Выпускник Института повышения квалификации и дополнительного образования им. Аль-Фараби; - Грамота от Председателя Агентства по противодействию коррупции РК; - Благодарственное письмо от Председателя правления АО «Самрук-Казына»; - Сертификат по повышению квалификации на тему «Эффективная коммуникация» от НПП РК «Атамекен»; - Сертификат от председателя правления НПП «Атамекен» по организации премии президента РК «Алтын сапа» и Республиканского конкурс-выставки «Лучший товар Казахстана». - Обладатель премии «Жас тулпар – 2013» от акима Мангистауской области – в номинации «Лучший журналист года».

	<ul style="list-style-type: none"> - Сертификат от Председателя НПП «Атамекен» по повышению имиджа Национальных компании и предпринимательского сообщества. - Благодарственные письма от общественных фондов, различных спортивных организации, волонтер по сбору крови.
4. Ссылки на профили в социальных сетях	Facebook: https://www.facebook.com/kana.tandem?mibextid=LQQJ4d Instagram: https://instagram.com/misterfm?igshid=YmMyMTA2M2Y=
1. ФИО члена команды и должность участника команды в заявленном проекте	Рабаева Рахия Бекбергеновна – координатор проекта
2. Опыт работы	<ul style="list-style-type: none"> – Информационный портал Caspian Today KZ. – Исследователь – Май 2022 – По сегодняшний день – Преподаватель – Акшукурская школа-лицей – 2016 – По сегодняшний день – Администратор отдела инспекции – ТОО «WeatherFord» – 2011 – 2016
3. Дополнительные сведения	<ul style="list-style-type: none"> - Участник социально-телевизионного проекта «Асар», социального проекта «Жас ұлан» - Координатор проектного офиса «Адалдык аланы» - Член РОО «Жанару» общенациональное движение против коррупции
4. Ссылки на профили в социальных сетях	
3. О проекте	

1. Приоритетное направление государственного гранта (выписывается из перечня приоритетных направлений государственных грантов)	Урегулирование трудовых споров возникающих из трудовых отношений в соответствии с трудовым законодательством, действия сторон
2. Название социального проекта, на реализацию которого запрашивается грант	Урегулирование трудовых споров путем проведения разъяснительной работы

3. Описание проблемы с обоснованием социальной значимости социального проекта (проблема должна быть обоснована объективными данными, выявленными путем исследований, анализа статистической и аналитической информации, публикаций в СМИ и др.)

На сегодняшний день трудовые споры в стране, в том числе Мангистауском регионе является самой острой проблемой. Последние январские события стали показательными для всей страны в требовании радикальных изменений и обновлении государственной системы и общества. Недовольства уровнем и качеством жизни, а также социально-трудовыми условиями привели Мангистауский регион и весь Казахстан, которые созвучно поддержали требования, в акцию протеста. Во время своего рабочего визита в регион Президент Республики РК отметил, что *“Не секрет, что в Мангистауской области часто возникают трудовые конфликты. Мне хорошо известно об этом. Трудовые конфликты и споры должны решаться строго в рамках законодательства. Нужно активно привлекать независимые профсоюзы. Сегодня заметно усилилась их роль в общественно-политической жизни региона. Это не может не радовать. Я приветствую их участие. Мы все только выиграем, если у нас будет сформировано сильное гражданское общество. Защита прав человека, в том числе трудовых, всегда должна быть в центре внимания. Трудовые споры должны разрешаться не на площадях и улицах, а за столом переговоров, это единственный верный путь. Отрадно, что подобные вопросы в Мангистау решаются путем конструктивного диалога. Главная задача – урегулировать разногласия работодателя и работников и привести стороны к общей позиции, с учетом их возможностей и интересов»,* - заявил К. Токаев. (Ист. “Lada.kz” [Токаев: «В Мангистау часто возникают трудовые конфликты и их нужно решать строго в рамках законодательства»](#))

При этом нужно отметить, трудовые споры и конфликты растут ежегодно в регионе. Разрешение определенного конфликта не решает системную проблему социально-трудовых споров и конфликтов на рабочем месте. Возникают следующие проблемы, которые требуют основательного изучения для искоренения социально-трудовых конфликтов:

- игнорирование требований и необходимости диалога рабочими со стороны работодателей и органов власти;
- незнание или игнорирование работодателем норм действующего трудового законодательства;
- бездействие работодателей в улучшении условий труда;
- снижение трудовых и социальных гарантии работающих;
- низкая заработная плата, несправедливые расценки;
- несвоевременная выплата заработной платы;

15 февраля текущего года Президентом страны был подписан Закон Республики Казахстан “О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам упрощения порядка разрешения трудовых споров и конфликтов”.

В последние годы участились случаи трудовых споров, возникающие из трудовых отношений между «работодателем» и «работником» в государственных коммунальных предприятиях, а также, в предприятиях и товариществах оказывающие сервисные услуги АО «ОзенМунайГаз».

Данные вопросы не были урегулированы в соответствии с трудовым законодательством и поэтому произошли такие протесты как объявления незаконных забастовок, голодовок и массовые приостановление работы со стороны работников.

9

В этой связи, в целях уменьшения трудовых споров между «работодателем» и «работником» на предприятиях, в учреждениях города Жанаозен, необходимо организовать информационно-разъяснительную работу, направленную на предупреждение и разрешение их в соответствии с трудовым законодательством, повышение правовой грамотности «работодателя» и «работников», профсоюзных организаций.

4. Цель социального проекта	Повышение правовой грамотности рабочих и снижение уровня организации незаконных действий в трудовых отношениях в рамках законодательство Республики Казахстан.
5. Задачи социального проекта	Задача 1. Проведение встреч и интервью с представителями компаний и профсоюзных организаций. Задача 2. Организация информационно-разъяснительной работы Задача 3. Снижение количества незаконных действий, организуемых трудовыми коллективами.
6. Описание социального проекта: механизмы (методы) реализации (необходимо ответить на вопросы: каким образом будут достигнуты намеченные цели, как будут выполняться поставленные задачи, кто будет осуществлять их решение, какие ресурсы будут при этом задействованы)	<p>1. Для реализации первой задачи в стартовом периоде социального проекта:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Встреча с нефтесервисными компаниями для проведения интервью с работодателями и работниками компаний, также с представителями профсоюзных организаций для определение ключевых и второстепенных причин трудовых конфликтов. – Встреча с экспертами в области трудовых споров (юристы, специалисты трудовой инспекции) для обсуждения. – Проведение социологического опроса (анкета на казахском и русском языках) среди рабочих нефтесервисных компаний. <p>2. На этапе реализации второй задачи будет проведены разъяснительные работы с трудовыми коллективами 5 предприятий.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Проведение консультационных работ по повышению правовой грамотности в разрешении трудовых споров и конфликтов по трудовому кодексу с экспертом-юристом. – Проведение информационно-разъяснительного семинара по повышению правовой грамотности в разрешении трудовых споров и конфликтов по трудовому кодексу. <p>3. Информационно-разъяснительная работа и информационное освещение проекта:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Предприятиям будет разъяснены важность и способы повышения эффективности внутренней коммуникации посредством разработки и раздачи информационной брошюры. – Рабочим будет проведена разъяснительная работа о роли и эффективности профсоюзных организации в разрешении трудовых споров и розданы информационная брошюра.
7. Территория реализации социального проекта	г. Жанаөзен
8. Дата начала реализации социального проекта	Июнь 2023
9. Дата окончания реализации социального проекта	Август 2023
10. Целевые группы социального проекта	Работники нефтесервисных компаний “Өзенмұнайгаз” в г.Жанаөзен
11. Результаты социального проекта, направленные на исполнение целевых индикаторов	1) Трудовые коллективы 5 юридических лиц будут информированы о трудовом законодательстве и действиях сторон;

	<p>2) Снижение количества незаконных действий, организуемых трудовыми коллективами нефтесервисных компаний.</p>
<p>Количественные результаты</p>	<p>Задача 1.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Определение не менее 3 ключевых и второстепенных причины трудовых конфликтов. 2) Встреча не менее с 3 экспертами в области трудовых споров (юристы, специалисты трудовой инспекции) для обсуждения долгосрочного разрешения конфликта. 3) Проведение социологического опроса (анкета на казахском и русском языках) среди рабочих 5 нефтесервисных компаний (не менее 500 участников). <p>Задача 2.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4) Проведение не менее 1 консультационной работы по повышению правовой грамотности с рабочими каждой компаний с экспертом-юристом. 5) Проведение не менее 5 семинаров по повышению правовой грамотности в разрешении трудовых споров и конфликтов по трудовому кодексу. Охват каждого семинара составляет минимум 200 человек. <p>Задача 3.</p> <ol style="list-style-type: none"> 6) Разработка и распространения информационной брошюры о важности построения внутренней коммуникации (не менее 500штук). 7) Разработка и распространения информационной брошюры о роли профсоюзов (не менее 500 штук). 8) Информационное поддержка проекта: публикация 1 статьи еженедельно на странице социальной сети ОФ Көмек Командасы, а также на соц. сетях и официальном сайте информационного агентства Caspian Today KZ. Всего за проект – 12 статьи.
<p>Качественные результаты и способы их измерения</p>	<p>Задача 1.</p> <p>– Встреча с нефтесервисными компаниями для проведения интервью с работодателями и работниками компаний, также с представителями профсоюзных организаций для определение ключевых и второстепенных причин трудовых конфликтов.</p> <p>Результат: первичная встреча с работодателем и работниками позволит ознакомиться с текущей ситуацией нефтесервисной компаний и выяснить ключевые и второстепенные причины трудовых споров и конфликтов.</p> <p>– Встреча с экспертами в области трудовых споров (юристы, специалисты трудовой инспекции) для обсуждения.</p> <p>Результат: мнение экспертов, юристов и специалистов трудовой инспекции позволит понять сущность трудовых конфликтов с разных точек, что позволит понять эффективное решение проблем.</p> <p>– Проведение социологического опроса (анкета на казахском и русском языках) среди рабочих нефтесервисных компаний.</p>

	<p>Результат: результаты анкетирования позволит прояснить текущую ситуацию, отношения работодателей и социальное настроение рабочих.</p> <p>Задача 2.</p> <p>– Проведение консультационных работ по повышению правовой грамотности в разрешении трудовых споров и конфликтов по трудовому кодексу с экспертом-юристом. Результат: проведение консультационных работ поможет прояснить коллективные и индивидуальные вопросы по трудовому спору и поможет снизить уровень социального напряжения в коллективе.</p> <p>– Проведение информационно-разъяснительного семинара по повышению правовой грамотности в разрешении трудовых споров и конфликтов по трудовому кодексу. Результат: проведение семинара повысить правовую грамотность рабочих и защита своих трудовых прав на основе законодательств РК.</p> <p>Задача 3.</p> <p>– Предприятиям будет разъяснены важность и способы повышения эффективности внутренней коммуникации посредством разработки и раздачи информационной брошюры. Результат: повышения знания об эффективных методах внутренней коммуникации в компании позволит осведомить рабочих о качественных методах и инструментах обращения с руководством.</p> <p>– Рабочим будет проведена разъяснительная работа о роли и эффективности профсоюзных организации в разрешении трудовых споров и розданы информационная брошюра. Результат: повышения знания о роли и важности профсоюзов повысит доверие к профсоюзам и поможет в разрешении трудовых споров в долгосрочном плане.</p>									
<p>12. Партнеры социального проекта*</p> <p>* Данный пункт заполняется только для среднесрочных грантов и подтверждается письмами партнеров</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="835 943 1393 1058">Партнер</th> <th data-bbox="1393 943 2181 1058">Вид поддержки</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="835 1058 1393 1110">Caspian Today KZ</td> <td data-bbox="1393 1058 2181 1110">Информационная поддержка</td> </tr> <tr> <td data-bbox="835 1110 1393 1163">Юрист</td> <td data-bbox="1393 1110 2181 1163">Информационное партнерство</td> </tr> <tr> <td data-bbox="835 1163 1393 1273"></td> <td data-bbox="1393 1163 2181 1273"></td> </tr> </tbody> </table>	Партнер	Вид поддержки	Caspian Today KZ	Информационная поддержка	Юрист	Информационное партнерство			
Партнер	Вид поддержки									
Caspian Today KZ	Информационная поддержка									
Юрист	Информационное партнерство									
<p>13. Как будет организовано информационное сопровождение социального проекта</p>	<p>В рамках Меморандума о взаимосотрудничестве с информационным агентством Caspian Today KZ, информационная поддержка социального проекта будет обеспечена порталом.</p>									

Всего 12 статьи (1 за неделю, 4 статьи за месяц) публикуется на социальных сетях и официальном сайте информационного агентства.

4. Календарный план

№ п\н	Решаемая задача	Мероприятие, его содержание, место проведения	Дата Начала	Дата Окончания	Ожидаемые результаты
1	Анализ текущей ситуации в компаниях	1) Встреча с нефтесервисными компаниями для проведения интервью с работодателями и работниками компаний, также с представителями профсоюзных организаций для определение ключевых и второстепенных причин трудовых конфликтов.	Июнь, 2023	Июнь, 2023	На этапе анализа текущей ситуации будут изучены информация о компаниях, их внутренние документы, проведено интервью с производственным персоналом, менеджментом компании, а также с представителями работников.
		2) Встреча с экспертами в области трудовых споров (юристы, специалисты трудовой инспекции) для обсуждения.	Июнь, 2023	Июнь, 2023	В результатах проведенных встреч с экспертами в области трудовых споров разрабатываются предварительные методы по снижению и решению споров и будут изучены теории разрешения трудовых конфликтов по трудовому кодексу.
		3) Проведение социологического опроса (анкета на казахском и русском языках) среди рабочих нефтесервисных компаний.	Июнь, 2023	Июнь, 2023	По итогам первичной диагностики и зондирования будут составляться анкеты для опроса. После анализа информации, полученной по результатам анкетирования, обработки данных опроса рабочих формируется гипотеза исследования и разрабатываются информационные брошюры и темы для семинаров.
2	Проведение разъяснительных работ	1) Проведение консультационных работ по повышению правовой грамотности в разрешении трудовых споров и конфликтов по трудовому кодексу с экспертом-юристом.	Июль, 2023	Июль, 2023	С работниками 5 нефтесервисных будет проводится консультационные работы по повышению правовой грамотности. Проведение консультационных работ поможет прояснить коллективные и индивидуальные вопросы по трудовому спору и поможет снизить уровень социального напряжения в коллективе.

		2) Проведение информационно-разъяснительного семинара по повышению правовой грамотности в разрешении трудовых споров и конфликтов по трудовому кодексу.	Июль, 2023	Август, 2023	Участники семинара будут ознакомлены с разработанной программой по снижению и урегулированию трудовых споров в регионе. Также проводятся разъяснительные работы направленные на предупреждение и разрешение их в соответствии с трудовым законодательством, повышение правовой грамотности «работодателя» и «работников», профсоюзных организаций.			
3	Информационно-разъяснительная работа и информационное освещение проекта:	1) Предприятиям будет разъяснены важность и способы повышения эффективности внутренней коммуникации посредством разработки и раздачи информационной брошюры.	Август, 2023	Август, 2023	По результатам социального проекта будут разработаны информационные брошюры для раздачи. Брошюра содержит основные правила действия во время трудовых споров, права и ответственности сторон, также деятельности профсоюзов. Повышения знания об эффективных методах внутренней коммуникации в компании позволит осведомить рабочих о качественных методах и инструментах обращения с руководством.			
		2) Рабочим будет проведена разъяснительная работа о роли и эффективности профсоюзных организации в разрешении трудовых споров и розданы информационная брошюра.	Август, 2023	Август, 2023	Роль и важность профсоюзных организаций в разрешении трудовых споров и конфликтов будет тщательно изучена в ходе разъяснительных работ.			
5. Смета расходов социального проекта								
№	Статьи расходов	Единица измерения	Количество	Стоимость, в тенге	Всего, в тенге	Источники финансирования		Обоснование/комментарий
						Заявитель (собственный вклад)	Средства гранта	
Административные расходы:								
	аренда офиса	месяц	3	35000	105000		105000	
	канцелярские товары	месяц	3	34552	103656		103656	
	Расходы на персонал и дополнительные налоги: (оклад и налоги)							

Координатор проекта	месяц	3	100000	300000		300000
Социальные отчисления:	месяц	3	3150	9450		9450
Социальный налог:	месяц	3	5210	15630		15630
Отчисления на ОСМС:	месяц	3	3000	9000		9000
Аналитик проекта	месяц	3	80000	240000		240000
Социальные отчисления:	месяц	3	2520	7560		7560
Социальный налог:	месяц	3	4168	12504		12504
Отчисления на ОСМС:	месяц	3	2400	7200		7200
Программные расходы:						
Привлечение эксперта-юриста	месяц	1	320000	320000		320000
Социальные отчисления:	месяц	1				
Социальный налог:	месяц	1				
Отчисления на ОСМС:	месяц	1				
Аренда транспорта	раз	20	10000	200000		200000
Распечатка информационных брошюр	штук	1000	640	640000		640000
Распечатка анкет	штук	500	200	100000		100000
Размещение материалов в СМИ	раз	3	40000	120000		120000
Мероприятия:						
Аренда зала для проведения семинара	раз	5	100000	500000		500000
Ручки	штук	100	100	10000		10000
Итого						2700000

* в соответствии с пунктом 5 статьи 6-1 Закона расходы на материально-техническое обеспечение и институциональное развитие составляет не более 10 % от общей стоимости краткосрочного и среднесрочного гранта.

Под материально-техническим обеспечением понимается приобретение товаров, работ и услуг, направленных на развитие организации в соответствии с целями

социального проекта, за исключением текущих и капитальных форм ремонтов и строительства, приобретения недвижимого имущества. Под институциональным развитием понимается приобретение товаров, работ и услуг, направленных на обучение и повышение квалификации сотрудников грантополучателя, а также затраты на проезд до места обучения, приобретение учебно-методических материалов.

6. Подтверждение заявки

Подписывая данную заявку заявитель подтверждает:

- согласие с условиями и порядком проведения конкурса на предоставление государственных грантов для неправительственных организации (далее – конкурс), которые определены настоящими Правилами;
- актуальность и достоверность информации, представленной в составе настоящей заявки;
- отсутствие в представленном на конкурс настоящей заявкой проекте мероприятий, осуществление которых нарушает требования законодательства РК;
- отсутствие в настоящей заявке информации, использование которой нарушает требования законодательства РК;
- отсутствие в настоящей заявке персональных данных, предоставление и обработка которых нарушает права и законные интересы субъекта персональных данных;
- осуществление организацией в соответствии с ее уставом одного или нескольких видов деятельности, соответствующих приоритетному направлению, указанному в настоящей заявке;
- отсутствие процедуры ликвидации организации, производства по делу о несостоятельности (банкротстве) организации, приостановления ее деятельности;
- отсутствие у организации просроченной задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Республики Казахстан, срок исполнения по которым наступил (за исключением задолженности, обжалуемой организацией в установленном порядке, при отсутствии решения по соответствующему заявлению организации на дату подачи настоящей заявки) находящихся в процессе ликвидации
- что руководители, учредители организации не являются супругом (супругой), близкими родственниками, свойственниками уполномоченных лиц государственного органа и (или) оператора;
- что руководители, учредители организации не включены в список лиц, причастных к террористической деятельности, а также перечень организаций и лиц, связанных с финансированием распространения оружия массового уничтожения, и (или) перечень организаций и лиц, связанных с финансированием терроризма и экстремизма.

Директор
(должность руководителя организации) (подпись)



Айтбай К.С.
(расшифровка подписи)



«14» 04 2023 год
(дата заполнения)